
内容提要

内容提要

信息革命已经刷新了人类的生存方式,飞速发展的科学技术、全球化与贸易自由化带动下的全球经济一体化、日趋激烈的市场竞争都在宣告着知识经济时代的来临。在知识经济时代,重心由劳力变为脑力,有形转为无形,制造导向转为营销导向,硬件变软件,效率变成领导。企业面临着顾客(customer)、竞争(competition)和变化(change)的冲击,只有持续不断的知识创新才是企业持续发展的动力源泉,而人力资源的开发管理正是企业创新管理的核心,企业将进入以人力资源开发管理为核心的创新新时期。

本文立足于知识经济时代的特征,对人力资源管理的创新及其基于网络的应用进行了深入的探索和研究,同时分析了国外人力资源开发与管理创新的经验及对我国的启示,进而针对我国人力资源开发与管理面临知识经济和即将加入WTO的格局提出迎接挑战的对策。全文共分为五个部分,各部分的要点如下:

第一章 知识经济时代的特点与人力资源管理创新 从分析知识经济时代的特征开始,提出环境变化要求企业管理进行创新,而人力资源管理创新则是知识创新的核心;另外,探讨了年轻一代工作价值观的变化。内外环境的变化对人力资源管理带来了一系列挑战,最后分析了人力资源管理新角色的定位。

第二章 人力资源管理实践创新框架 主要对人力资源管理实践领域进行一些新观念,新方法的探索,包括组织流程及结构的设计,招聘及录用,薪酬和评估,培训和开发,职业发展等,立足点主要是站在组织战略的眼光,运用现代信息工具,结合新一代员工的特点,对传统的人力资源管理做一些比较和扬弃,使创新的人力资源管理框架更适应知识经济时代的要求。

第三章 e时代的人力资源管理 从网络时代人力资源管理的特点出发,介绍计算机应用对人力资源管理的贡献,探讨了基于网络的人力资源管理模式,对人力资源信息系统从理念到功能作了讨论,并对目前的一些主要人力资源管理软件进行了简介。

第四章 国外人力资源开发与管理创新启迪 总结了一些国外人力资源开发管理创新的新趋势，介绍了若干发达国家的动向，并结合我国具体国情进行借鉴和分析。

第五章 我国人力资源开发与管理创新的对策研究 研究了我国人力资源和人力资源管理的现状和存在的问题，分析了我国在知识经济时代以及即将加入 WTO 人力资源管理面临的机遇和挑战，根据我国具体情况从四个方面对我国人力资源开发和管理创新提出相应对策。

关键词： 知识经济 人力资源 管理 创新

目 录

前 言

第一章 知识经济时代的特点与人力资源管理创新..... 1

一、知识经济时代的特征及对企业管理的影响.....	1
(一) 知识经济时代的特征.....	1
(二) 环境变化对企业的影响——知识管理与知识创新.....	2
(三) 人力资源开发管理是企业管理创新的核心.....	4
二、知识经济时代年轻一代工作价值观的变化.....	4
(一) 个性化更加显著.....	4
(二) 更重视未来的发展和自我价值的实现.....	4
(三) 更注重生活和工作的平衡.....	5
三、知识经济时代人力资源管理面临挑战.....	6
(一) 全球化增加人力资源管理的复杂性.....	7
(二) 网络化改变人力资源管理的结构.....	7
(三) 知识化调整人力资源管理的中心.....	7
(四) 多元化加大人力资源管理的难度.....	7
(五) 合作化要求人力资源管理的效率.....	8
(六) 个性化强调人力资源管理的柔性.....	8
四、人力资源管理者的角色新定位.....	8
(一) 知识经济时代人力资源管理角色已转变.....	8
(二) 人力资源管理角色新定位.....	9

第二章 人力资源管理实践创新框架 12

一、从传统人力资源管理向战略人力资源管理转变.....	12
二、组织结构.....	12
(一) 传统组织结构的内在缺陷.....	12
(二) 组织结构设计的新趋势.....	13
(三) 知识管理组织结构新模式.....	14
(四) 新模式的核心——跨部门团队的构建.....	16
三、招聘与录用.....	17
(一) 招聘的转变.....	17
(二) 新技术的应用.....	19
(三) 招聘录用新模式——“组织一个人匹配模式”.....	19
四、薪酬与评估.....	20

(一) 新的视角——从战略的角度定义薪酬.....	20
(二) 有效设计薪酬体系——新方法的运用.....	21
(三) 驱动创新的薪酬体系成功的因素.....	23
五、培训和开发.....	24
(一) 知识经济时代培训理念的变革.....	24
(二) 21 世纪培训发展的新趋势.....	25
(三) 培训的目的和内容的新变化.....	26
(四) 培训的模式途径创新.....	28
(五) 学习型组织 (learning organization)	29
六、职业发展.....	30
(一) 新的契约关系.....	30
(二) 职业开发管理的新变化.....	30
(三) 职业发展的新概念.....	32
第三章 e 时代的人力资源管理	34
一、网络时代人力资源管理的特点.....	34
(一) 全球人力资源管理将形成统一的标准和规范.....	34
(二) 网络化人力资源管理具有更大的优势.....	35
(三) 网络化人力资源管理带来了一系列变革.....	35
二、计算机应用对人力资源竞争目标的贡献.....	36
三、基于网络的人力资源运行模式.....	37
(一) 组织结构设计.....	37
(二) 招聘管理系统.....	37
(三) 在线评估.....	38
(四) 在线培训.....	38
(五) 薪酬与福利体系.....	38
(六) 沟通与员工关系.....	38
(七) 人力资源数据开采中心.....	38
四、人力资源管理系统 HRMS.....	39
(一) 人力资源管理系统 HRMS 的功能特点.....	39
(二) 人力资源管理系统 HRMS 的作用和意义.....	40
六、当前人力资源管理系统软件产品简介.....	41
(一) EasyPayroll 系统.....	41
(二) Vanguard e-HR Soft2000	42
(三) 朗新人力资源管理软件.....	42
(四) 金益康人力资源管理系统.....	42
(五) SAP HR 系统.....	42

第四章 国外人力资源开发与管理创新启迪	44
一、国外人力资源开发与管理新趋势.....	44
(一) 全球人才争夺日趋激烈.....	44
(二) 跨国人力资源管理受到重视.....	44
(三) 以技能为基础的人力资源模式日益普及.....	45
(四) 人力资源管理更注重精神资源的开发.....	45
二、一些发达国家人力资源开发与管理新动向.....	48
(一) 美国.....	48
(二) 日本.....	49
(三) 新加坡.....	51
三、国外人力资源开发管理创新对我国的启示.....	52
(一) 重视就业, 调整产业结构, 减少结构性失业.....	53
(二) 通过学校教育和职业培训, 促进劳动力素质和就业竞争力的提高.....	53
(三) 注重人力资源的开发, 积极引进和培养知识型人才.....	53
(四) 系统化、科学化的人力资源管理模式.....	54
第五章 我国人力资源开发与管理创新的对策研究.....	55
一、我国人力资源和人力资源管理的现状及存在的问题.....	55
(一) 我国劳动力市场的现状及存在的问题.....	55
(二) 我国人力资源管理的现状及存在的问题.....	57
二、我国人力资源管理创新面临的机遇和挑战.....	59
(一) 国家实力上升, 经济增长前景良好.....	59
(二) 国家重视教育体制改革, 开发培养各层次的人才.....	59
(三) 人才资源配置发生重大变化, 用人机制改革步步深入.....	60
(四) 加入 WTO 给我国人力资源管理带来新的机遇和挑战.....	61
三、我国人力资源管理开发管理创新的对策.....	63
(一) 转变观念, 把人力资源开发和管理作为基本战略.....	63
(二) 进一步完善市场化的人力资源管理外部环境.....	63
(三) 建立“以人为本”的企业内部人力资源管理体系.....	65
(四) 建设中国式的人力资源管理创新之路.....	66
主要参考文献.....	69
后 记	71

厦门大学博硕士论文摘要库

前 言

当今世界科学技术日新月异，知识经济作为一种崭新的经济形态，正快速向我们走来，其脚步声已清晰可闻。从科学的管理时代到即将进入的知识经济时代，企业的工作环境和工作内容都彻底发生了变化，知识正成为真正的资本与首要的财富，而人力资源作为知识的载体和创造者，已成为经济增长的战略资源、能动的第一资源和特殊资源，其作用比任何时代更为突出。因而，人力资源的开发与管理已成为管理世界中最有活力和最富挑战性的领域之一。

知识经济时代，管理科学正悄然发生着变革，以劳力、资源为管理核心的传统管理正在由以知识管理为中心的管理替代。知识创新是知识管理的核心，是现代企业管理的生命，只有持续不断的知识创新才是企业持续发展的动力源泉，而以人中心、将人力看作是一种最重要的资源，以事就人，使人适其所、人尽其才，从而最大限度地实现知识创新，这既是人类社会具发展追求的目标，也是知识管理的最高境界和核心。

知识经济是创新的时代，江泽民主席说：“创新是一个民族进步的灵魂，是国家兴旺发达的不竭动力。一个没有创新的民族，难以屹立于世界民族之林。”无论是科学、技术、知识的发展，抑或企业创新的进行，人力资源是真正的发明创造者、创新者和承担者，人力资源的开发和管理创新将成为企业创新管理的核心，企业将进入以人力资源开发管理为核心的创新时期。在经济日益全球化、一体化的知识经济年代，面对各种日趋激烈的竞争，人力资源管理创新将迎接和引导企业创新管理的变革。

21 世纪将是人力资源的世界，这不是一句口号，它正在成为现实。

厦门大学博硕士论文摘要库

第一章 知识经济时代的特点与人力资源管理创新

20 世纪 90 年代，无论是在发达国家，还是在发展中国家，人力资源管理已经成为管理世界最有活力和挑战性的领域之一。全球范围的激烈竞争，不断科技创新和经济重组宣告世界经济正进入一个崭新的时代——“知识经济”时代。以美国为首的发达国家，掀起一股持续的“企业再造”浪潮，许多重要而创新的商业管理技巧不断涌现：外购（outsourcing）、重组（BPR）、准时生产（JIT）、供应链管理等，以微软公司为代表的高科技企业异军突起，网络股价高得无法理解；与此同时，企业传统的管理模式和组织结构受到质疑和挑战。所有这些都要求用全新的概念来看待企业中最关键的资源——人力资源，用创新的方式来利用这一资源，以获取竞争优势。

一、知识经济时代的特征及对企业管理的影响

（一）知识经济时代的特征

1996 年，世界经济合作与发展组织在著名报告《1996 年科学、技术和产业展望》中，全面系统地阐述了知识经济的特征作用，并把“以知识为基础的经济”（knowledgebased economy）定义为：以知识（智力）资源的占有、配置、生产和使用（消费）为最重要因素的经济。1997 年 2 月，美国总统克林顿在他的国情咨文中首次公开采用了“知识经济”（knowledge economy）这个提法，并指出美国经济正在进入新的知识经济时代。¹

知识经济以知识资源开发自然资源，以高科技产业为支柱，强调为个性化客户需求进行有效的生产和服务。知识经济作为一个时代，是以知识为主导、与载体相结合推动社会发展的连体经济时代，它有着与以往不同，鲜明的时代特征：

¹ 徐金发，《知识经济与现代企业管理创新》，浙江大学出版社，1999 年

1. 无国界的市场经济

知识经济时代的战略是全球大战略。首先，商品、生产，资本将国际化，世界贸易将飞速发展，以往一个国家内部范围的分割与协作关系发展成为一系列国家之间的国际分工和协作，“全球工厂”“全球产品”大量出现。其次，技术和劳务也在全球范围内交换流动，而金融业也将成为全球一体化程度最高的领域。

2. 全方位开放的世界市场

科学技术在组织世界性经济中的巨大作用使人类发挥规模经济、专业化、多样化成为现实，随着国际贸易组织（如 WTO）消弭地方保护主义，产业保护措施减少及市场自由化的迅速发展，世界各国将进一步开放自己的市场，形成了世界市场全方位开放的格局。

3. 全球化的信息浪潮

经济的增长将转向以硅芯片、计算机、网络为基础的信息经济，信息化对人们的生存、生活的方式产生巨大影响。

4. 知识密集化，综合化

产品的制造模式转向知识密集型产品，知识密集型的服务业为制造业和消费提供大量需求，投资流向高技术商品和服务部门，特别是信息和通讯技术。

5. 共享和可持续发展的资源

科技的高度进步使对自然资源的开采不断减少，将大量使用经创造开发的二次再生资源，知识资源成为最重要的资源并在全球范围内循环流动和共享。

（二）环境变化对企业的影响——知识管理与知识创新

环境是企业生存和发展的出发点和归宿。这一点，在知识经济时代不但没有改变，而且变得更加激烈。面对全球性的竞争，日新月异的技术，企业将不得不调整自己的生存和发展模式以适应环境的变化：

1. 社会消费的需求产生了巨大变化

进入 20 世纪 90 年代以来，社会消费市场已逐步转变为买方市场，社会消费需求多样化，个性化，对服务的需求极大增强。当代消费者想要又奇妙

又漂亮，自己甚至从未想象过的产品，而且现在就要。企业只能秉承苛刻的客户需求并使之满意。

2.客观环境逼迫企业必须接受和采用最新科技革命成果，进行信息能力和管理的创新。

3.企业之间既互相竞争又相互依存合作，发展超分工整合，在保持自己核心竞争力的同时与合作对象结成策略联盟。

4.社会经济形势无处不在的变化，变化的快节奏强频率也给企业造成了巨大的压力。

因此，只有对企业作业流程、生产经营方式、生产设备和技术、特别是经营理念和管理进行改造和变革，进行创新，方能生存和发展，而知识管理正是 21 世纪组织管理的重点，知识管理的能力将成为企业生存发展的决定性因素。

知识管理简单地说就是以知识为核心的管理。它的出发点是把知识视为最重要的资源，把最大限度地掌握和利用知识作为提高企业竞争力的关键，使企业能够对外部需求做出快速反应，明智地运用内部资源并预测外部市场的发展方向及其变化。如日本国立自行车公司（Nation Bicycle Industrial Company）设计了用户建议程序，以了解用户对自行车高度、重量和颜色的喜爱，并将具有设计功能的计算机与生产功能的计算机与用户建议数据库相连，以便设计或改进新一代产品。有效的知识管理更倡导通过知识共享，运用集体的智慧提高组织的应变和创新能力，如波音公司的员工无论在世界的哪个角落都可以使用相同的数据库。并行工程、敏捷生产、CIMS 等管理思想的中心实际上都可以归为知识管理。

显然，在知识经济时代，管理科学正悄然发生着变革，以劳力、资源为管理核心的传统管理正在由以知识创新为中心的知识管理所替代。由于人既是知识创新的主体，又是知识的载体，因此对人的管理是知识管理的核心内容，正如著名知识学教授 Ikujiro Nonaka 所说：“只有人类才能在知识创新的过程中扮演核心角色，无论计算机的信息处理能力有多大，它们终究不过是人类的一种工具。”

（三）人力资源开发管理是企业管理创新的核心

科技、战略、全球联盟及革新等都是在未来影响竞争优势的关键因素，可这些因素都以人的才能作为动力，企业核心竞争力的主要资源基础和源泉就是员工——企业可以利用且必须赖以生存的各种人力资源，人力资源是稀缺的、能创造价值并带来价值增值的特殊资源，是组织最重要、最宝贵的资产，人力资源的开发管理是企业创新管理的核心，企业将进入以人力资源开发管理为核心的创新新时期。随着科技不断发展和市场的不断深化，需要一场变革来迎接这些挑战，而人力资源管理创新正是点燃并引导这一变革的催化剂。

二、知识经济时代年轻一代工作价值观的变化

（一）个性化更加显著

无论我们怎样称呼这个时代——知识经济时代、信息化时代、科技时代，在大部分 20-35 岁的人看来，似乎用另一种称呼更符合他们的心境——个性化时代。而这群人，正是 21 世纪乐章的主旋律，他们正以自己独特的方式影响着社会，企业的组织管理方式。

与上一辈人甘愿将自己隐没在同样的蓝灰色服装中不同，这代人看到自己穿了与别人同样衣服的第一个念头就是换了它。他们生长在物质相对富裕的年代，很少经历穷困的磨难，大部分父母是双职工，很多是独生子女。在填报志愿的时候，他们更多选择的是商学、计算机、外语而非数学和历史，他们的理想主义披着厚重的现实主义外衣，他们对自己的期望和动机直接导致了与上辈人截然不同的工作价值观。

（二）更重视未来的发展和自我价值的实现

变革的环境造成了对他们工作价值观的巨大影响。他们目击了成千上万人员的下岗，上代人为单位辛勤工作一生所换来的住房、公费医疗、退休保障现在分别变成了住房货币化、医保和社保。当他们把眼光从国企投向外企时，看到的是更激烈的竞争和更大的被解雇风险。他们敏感的意识也到被教

育到：可靠的工作天堂已经事过境迁，必须动手为自己创造未来。他们不愿意也没必要将自己的命运紧紧维系于一个企业，更希望的是独立的个体，随时能摆脱不自由的工作环境，他们感到更好的机会、更高的报酬、更多的挑战 and 更佳的职位常常来自跳槽，而非企业内部的升迁。他们中相当一部分人对坐在办公室角落，顶着某个头衔的单调工作不屑一顾，他们正在形成自己的一套择业真理：今天每个人都是他/她自己的雇主，只要具备足够的学习能力，创造力和技能。

（三）更注重生活和工作的平衡

个性化的显著的相当一部分来自成长时期父母工作的忙碌和兄弟姐妹的缺乏，孤单是普遍的心理写照。他们更注重自我，同时更倾向于把生活和工作划清界限，他们对天下没有白吃的午餐有清醒的认识，并愿意努力甚至拼命的工作，可对于金钱和休假，他们认为一个都不能少。

根据有关大学生工作价值观之评量研究也表明，大学生最重视的工作价值观为“工作中的成长”和“工作的适配性”，最不重视的是“平淡”和“没有发展性”（详见表 1-1）。有关调查结果显示，大专毕业生选择工作时考虑的条件依其重要性为：薪水合理，休假制度，符合个人兴趣，工作发展性，良好的培训计划、财务健全、产业未来发展大、升迁机会好、工作丰富化等（详见表 1-2）。

表 1-1 大专毕业生对第一份工作的憧憬

以自己的兴趣为主， 而不是找最热门的行业	78.6 分
谨慎选择愿意终身投入的工作 而非随便找个栖身处	76.4 分
以收入为第一考量	72.2 分
找一家可以分红入股的公司	69.0 分

资料来源：《新世代喜欢什么样的工作》，《台、港、澳及海外劳动经济与人力资源管理》，2001.1。

表 1-2 决定工作时的重要条件

薪水合理	90.7 分
休假制度完善	88.6 分
符合个人兴趣	87.3 分
工作发展性	87.2 分
良好的培训计划	86.9 分
财务健全	86.3 分
产业未来发展大	85.9 分
升迁机会好	85.1 分
工作丰富化, 多样化	84.9 分
工作地点交通方便	83.4 分
工作职责明确	81.0 分
弹性上下班制度	79.5 分
有分红入股制度	79.3 分
能学以致用	78.9 分

资料来源: 同表 1-1。

毫无疑问, 有效地激励和管理着这群人是组织在激烈竞争中成败的关键。仅凭着领导权威发号施令的时代已经一去不复返, 而“老板”似乎往往成为高高在上, 不受欢迎的代名词。随着信息的越来越自由流动和开放, 这是一个人们不再询问我应该做什么, 而是我为什么要这样做的工作环境。

显然, 人力资源管理面临着一个真正充满人性特点且责任重大的个性化管理时代。为能有效竞争, 需要创新权变的人力资源政策来吸引、保留、激励并合理使用其能找到的最优秀的人才。更轻松、注重跨部门团队合作和循循善诱的组织将走在成功的前列, 通过引导员工学习获得技能并使他们依靠自己征服新的环境, 深刻了解人才的心理需求, 创造归属感并建立信任的企业文化, 人力资源部门将重新定位自己的角色

三、知识经济时代人力资源管理面临挑战

在这个以快速变化、加速的科学技术突破以及前所未有的激烈竞争为特

征的知识经济中，面对价值观已从传统的服从遵守转向自治革新的一代员工，人力资源管理面临着重大的挑战：

（一）全球化增加人力资源管理的复杂性

全球化已彻底改变了竞争的边界，使企业面临前所未有的强度挑战。为在全球化背景下获取竞争优势，企业各部门的管理者和人力资源从业人士，必须以一种新的全球思维（global mindsets）方式重新思考企业人力资源的角色与价值增值问题，建立新的模式和流程来培养全球性的灵敏嗅觉、核心能力。管理人力资源的难度、培训的难度、不同文化的冲突、跨文化管理，都将成为企业人力资源管理的重要问题。

（二）网络化改变人力资源管理的结构

网络促使人力资源产生结构性的变化。首先，知识经济条件下劳资双方的关系将发生革命性的变化，权威的维系越来越难以凭借权力，劳资双方的“契约关系”越来越变得像“盟约关系”。其次，组织结构扁平化。内部网的出现，可以很快地进行信息传递，传统金字塔式结构造成的叠层与反应滞后对企业发展的负面作用甚大，因此精简中层，使组织扁平化成为一种潮流。再次，人事协调复杂化。这种复杂化是由于办公分散化、个性突显化与收入两极化带来的，它们使得人力资源管理的跨度和难度增大了。

（三）知识化调整人力资源管理的中心

知识经济时代一个显著的变化就是，无论在服务业还是制造业，对体力劳动者的需求都在减少，相应地对脑力劳动者，对知识工人的需求在增加。人力资源管理的重心迅速转移到知识人才，他们要被赋予更大的权力，要提供他们良好的技术培训，注意他们的长期发展，团队的自我管理自我控制将成为主流。

（四）多元化加大人力资源管理的难度

全球战略的展开使跨国经营的企业面临越来越多的陌生文化环境，越来越

越多的员工来自不同文化背景，这意味着更多的文化磨擦。另外，知识经济时代是创造性人才的时代，人们的价值观念也正在趋于多元化。管理是建立在人们共识的基础上的，在多元化时代，取得共识的任务更加艰巨，人力资源管理的难度也因此加大。

（五）合作化要求人力资源管理的效率

在既合作又竞争的时代，企业通过并购、重组、资产股权交换等优化资源配置，达到双赢而非零和效应。组织之间如此紧密的联合光靠销售人员的努力和忠诚是不够的，人力资源管理必须提供强大的支持，流程管理，绩效管理是高效益的关键，人力资源部门本身也将更注重自己的核心力量，一些事务性的工作将部分或全部外包以提高效率。

（六）个性化强调人力资源管理的柔性

千变万化的顾客需求和愈来愈彰显的员工个性使人力资源管理走向柔性化。不但传统的组织结构出现一种多变性的组合，在人力资源的配置上，灵活的跨部门团队也将发挥重要作用。此外，工作场所的机动性和工作时间的弹性，为员工量身定做个人的发展规划，对个人需求的关注，分权、广泛授权、决策过程民主化等都是柔性化的体现。

知识经济时代要求企业通过科学和艺术的和谐结合，使用全球性的多文化的管理技巧，管理不同背景、不同社会地位、不同个性的员工。必须找到吸引员工的方法，以使他们的头脑和心灵完全用于实现组织的目标，这对人力资源管理是个严峻的挑战，但也是一个充满希望的开始。

四、人力资源管理者的角色新定位

（一）知识经济时代人力资源管理角色已转变

知识经济时代快速变化的竞争环境，使得企业人力资源经理人必须正视人力资源管理领域的变革，积极地进行职能转变与角色定位。在 1994 年美

Degree papers are in the “[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)”. Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库